

Mécénat et bénévolat de compétences, pensez y !

Le mécénat de compétences est une forme particulière de mécénat, qui repose sur le **transfert gratuit de compétences** de l'entreprise vers la structure soutenue, par le biais de **salariés volontaires** et intervenants sur leur temps de travail (au moins partiellement). La notion de temps de travail est clé, puisqu'il existe aussi une forme de « **bénévolat de compétences** » lorsque le salarié s'engage sur son temps personnel avec le soutien matériel ou financier de l'entreprise. C'est le cas des congés solidaires lorsqu'un collaborateur part sur ses congés réaliser une mission de formation dans un pays du Sud financée par son entreprise.

Cette implication des salariés dans le mécénat de l'entreprise est un phénomène récent qui remonte au début des années 2000. Si Axa Atout Cœur, né en 1991 est un des précurseurs, ce phénomène touche aujourd'hui 37 % des entreprises mécènes d'après une étude réalisée par l'Admical¹. Les formes de ce « mécénat participatif » sont multiples : parrainage de projets par les salariés pour la fondation Orange, missions humanitaires d'urgence par les volontaires de Veolia Water Force, mission de conseil gratis par les consultants d'Algoé, tutorat de personnes en recherche d'emploi ou course relais de salariés pour lever des fonds pour une association.

Pourquoi les entreprises se lancent-elles dans ce type de démarche ? Quel est l'intérêt véritable pour les associations ? Quelles sont les perspectives dans le contexte actuel ?

Le mécénat de compétence, un dispositif intéressant pour les entreprises

Sur le plan fiscal, le dispositif de mécénat de compétences est intéressant pour l'entreprise. En effet, la loi d'août 2003 relative au mécénat accroît les avantages fiscaux consentis aux mécènes, qu'ils soient entreprise, fondation ou particulier. Dans le cadre du mécénat, les dons des entreprises ouvrent droit à une réduction d'impôt de 60 % du montant du versement dans la limite de 5 pour mille du chiffre d'affaires hors taxe de l'entreprise. Pour ce qui est du mécénat de compétences, il convient de valoriser le temps passé par les salariés car les mêmes avantages fiscaux lui sont consentis. Cet avantage fiscal est facile à mettre en œuvre pour les cabinets spécialisés. Ainsi les cabinets de conseil (Accenture, Eurogroup,...), d'audit (Deloitte) ou d'avocats (Linklaters) ont pour la plupart lancé un programme de mécénat de compétences.

Cependant, l'argument fiscal n'est pas la première raison pour laquelle les entreprises y ont recours. D'abord elles répondent à une attente de leurs salariés qui souhaitent les voir s'engager pour autre chose que le profit. Quête de sens, envie de se rendre utile grâce à ses compétences, besoin de rendre ce qu'ils ont reçu, les raisons personnelles des collaborateurs sont diverses. Elles émergent souvent lors des études d'opinion interne menées régulièrement par les directions des Ressources Humaines. C'est ainsi que Deloitte a créé le Comité de Liaison des Initiatives Citoyennes (CLIC), qui a pour but d'accompagner l'investissement citoyen des collaborateurs.

Une étude² menée en 2006 par l'agence Volunteer[®], agence conseil en mécénat participatif, auprès d'entreprises soutenant l'implication de leurs salariés révèle les multiples bénéfices pour l'entreprise : développement de la cohésion interne, du sentiment d'appartenance ou des compétences, facteurs de motivation, rétention ou recrutement de jeunes, promotion de valeurs comme l'engagement, terrain de rencontre avec les syndicats. Sans parler de l'image de l'entreprise et de son ancrage local qui se trouvent améliorés.

Le mécénat de l'entreprise change de dimension, d'une activité périphérique, il devient un outil au service de l'ensemble des salariés qui permet à leurs désirs d'agir de se concrétiser. Les témoignages des salariés impliqués révèlent les bénéfices personnels qu'ils retirent de cette expérience : richesse des rencontres, ouverture sur une autre réalité, sentiment d'épanouissement personnel ou

développement de nouvelles compétences. L'entreprise devient un facilitateur et les salariés les premiers mécènes.

Les partenariats de compétences : un nouvel enjeu pour les associations

Ces actions peuvent avoir un impact réel pour les associations qui voient les subventions publiques diminuer ou stagner et doivent trouver dans les partenariats avec les entreprises de nouvelles voies de développement. En résumé, l'implication des salariés peut permettre de :

Collecter des fonds

Sur le plan financier, les salariés peuvent collecter des dons de différentes façons : organisation d'un événement sportif ou culturel, mise à disposition d'un centre d'appel, tenue d'un stand lors d'un événement de l'association, vente de produits au profit de l'association.

Le partenariat entre AXA Atout Cœur et le Sidaction qui permet de mettre au service de l'association 10 plateaux téléphoniques et 1300 collaborateurs bénévoles pour prendre les promesses de dons lors du Sidaction est exemplaire. L'entreprise peut également organiser des collectes de jouets, vêtements, nourriture ou ordinateurs. Par exemple, des entreprises qui renouvellent leur parc informatique peuvent donner leurs ordinateurs portables à l'association Docteur Souris. Remis à neuf dans les ateliers des Restos du Cœur, ils sont ensuite utilisés par les enfants hospitalisés dans les hôpitaux pédiatriques ou les centres de soins.

Rechercher des bénévoles

L'entreprise peut proposer à ses salariés d'être bénévoles pour une association. Le parrainage de personnes en recherche d'emploi répond à une attente de certains désireux d'apporter leur aide et leur réseau personnel. L'association Solidarités Nouvelles face au Chômage connaît ainsi un fort développement de ses groupes de solidarité dans des grandes entreprises comme Deloitte, Société Générale ou Cisco.

Bénéficiaire ponctuellement de compétences

Les associations peuvent avoir besoin de développer une nouvelle communication, repenser leur système d'information, rechercher des partenaires pour un projet ou former des bénévoles. Ces besoins peuvent donner lieu à des missions ponctuelles réalisables par des salariés bénévoles ou dans le cadre d'un mécénat de compétences. France Bénévolat et Passerelles&Compétences proposent aux associations de rechercher ces compétences moyennant une modeste contribution. Dernier né, le réseau des Volontaires des Entreprises du Médicament (www.volontaires-em.org) offre une plateforme de mise en relations entre les associations intervenant dans le domaine de la santé et les salariés des laboratoires pharmaceutiques. Les volontaires peuvent postuler à des missions en tant que bénévoles ou dans le cadre d'un programme de mécénat de compétences initié par leur entreprise.

Changer les mentalités

Lutter contre les discriminations fait partie des enjeux de l'entreprise. Comment favoriser le recrutement des jeunes issus des quartiers sensibles ou intégrer des travailleurs handicapés ? L'entreprise peut contribuer à faire changer les mentalités. Dans le domaine du handicap, cela passe par la formation des recruteurs, la sensibilisation du personnel et le recrutement de personnes atteintes d'un handicap. Le parrainage de personnes handicapées à la recherche d'emploi proposé par l'association ADAPT ou les journées d'accessibilité organisées par l'association Jaccède contribuent à lever les 'a priori' sur le handicap en impliquant l'entreprise et ses collaborateurs.

De la co-construction à la co-évaluation

Comment l'entreprise peut-elle aider l'association dans sa mission sociale ? De quelle expertise l'association aurait-elle besoin ? Les chargés des partenariats entreprises gagnent à se poser ces questions lors de l'élaboration d'un projet pour une fondation. C'est la réflexion menée par l'association d'insertion Aurore, qui propose d'impliquer les salariés dans son projet associatif à travers du tutorat de bénéficiaires ou l'animation de formations de jeunes.

Ce travail en amont permet de co-construire des partenariats d'un nouveau genre, intégrant l'apport de compétences, le soutien financier et le don en nature. Le partenariat se fonde sur une entente réciproque où chaque partenaire a compris ce qu'il peut apporter à l'autre. Il se construit ensemble, de la recherche de solutions constructives jusqu'à l'évaluation conjointe. L'entreprise a besoin de se sentir partie prenante du projet en tant qu'acteur et non simple bailleur de fonds. L'exemple du partenariat entre Carrefour et l'Association Nationale Des Epiceries Solidaires (ANDES) illustre cette relation polymorphe, qui comprend don alimentaire, soutien financier et apport en compétences. L'entreprise tend de plus en plus à concentrer son action philanthropique sur son cœur de métier, car c'est là qu'elle peut être le plus efficace.

En conclusion

Dans un contexte qui se durcit, les entreprises cherchent à concentrer leurs actions pour avoir davantage d'impact mesurable sur les bénéficiaires. Cela signifie moins de saupoudrage sur une multitude de petits projets et davantage de partenariats sur des projets à long terme avec plusieurs partenaires. Dans ce cadre, le mécénat de compétences devrait continuer à se développer parce qu'il permet à l'entreprise de s'engager sur son expertise métier avec ses collaborateurs. Les exemples ne manquent pas : Veolia Water Force ou Electriciens sans frontières sont devenus de quasi ONG. Les entreprises de téléphonie sous l'impulsion de SFR ont lancé un programme innovant Passeport Telecom impliquant leurs salariés via du tutorat.

Les associations doivent intégrer cette nouvelle donne pour associer davantage en amont les entreprises à leur mission sociale. Dialoguer pour mieux comprendre les attentes de l'autre, mettre en avant ce qu'elles peuvent apporter et communiquer sur les expériences réussies pour donner envie à d'autres de s'ouvrir aux partenariats. Le temps de la diabolisation des entreprises est révolu même si les freins sont encore présents au sein des associations. Comment convaincre de l'apport des partenariats entreprises ? La meilleure façon reste encore la preuve par l'exemple.

Octavie Baculard

Fondatrice de Volunteer

¹ Source : étude Admical-CSA mars 2009...

² Source : étude « Bénévolat de compétences, une nouvelle forme de mécénat » - O. Baculard – juin 2006 à télécharger sur www.volunteer.fr